

# ЗАРУБЕЖНЫЙ ОПЫТ ПРАВОВОГО РЕГУЛИРОВАНИЯ И ПРАВОПРИМЕНИТЕЛЬНОЙ ПРАКТИКИ

УДК 343.4; 342.724

## ЗАЩИТА ОТ ДИСКРИМИНАЦИИ ПРАВОВЫМИ СРЕДСТВАМИ ВОЗДЕЙСТВИЯ

**Е. Ю. Антонова**

Дальневосточный юридический институт (филиал)  
Университета прокуратуры Российской Федерации,  
декан юридического факультета,  
доктор юридических наук, профессор  
e-mail: antonovy@yandex.ru

***Аннотация.** В статье рассматривается вопрос об ответственности за дискриминацию. Автор акцентирует внимание на разный перечень дискриминационных признаков в международных и национальных нормативных правовых актах и предлагает некоторые правовые решения для снижения уровня дискриминационных проявлений на практике.*

***Ключевые слова:** дискриминация, дискриминационные признаки, меры правового воздействия, субъект правонарушения.*

***Annotation.** The article deals with the issue of liability for discrimination. The author focuses on a different list of discriminatory grounds in various international and national regulatory legal acts and offers some legal solutions to reduce the level of discriminatory manifestations in practice.*

***Keywords:** discrimination, discriminatory signs, measures of legal influence, the subject of the offense.*

Запрет дискриминации человека по различным признакам, то есть неоправданного различия в правах и обязанностях человека по какому-либо признаку, закреплен на международном (во Всеобщей декларации прав человека, в Европейской конвенции о защите прав человека и основных свобод и др.) и национальном (в Конституции Российской Федерации) уровнях.

В основе запрета на дискриминацию человека лежит принцип равенства, имеющий большое значение в современном обществе.

Для обеспечения данной гарантии российский законодатель регламентировал правовые нормы, установив административную (ст. 5.62, 13.11.1 Кодекса Российской Федерации об административных правонарушениях (далее — КоАП)) и уголовную (ст. 136, 144<sup>1</sup>, 145 Уголовного кодекса Российской Федерации (далее — УК)) ответственность.

Обращает на себя внимание тот факт, что перечень дискриминационных признаков во Всеобщей декларации прав человека, Европейской конвенции о защите прав человека и основных свобод и Конституции Российской Федерации является открытым. Это объясняется многообразием таких признаков и сложностью их перечисления. Авторы этих актов называют наиболее очевидные дискриминационные признаки (например, пол, расу, цвет кожи, язык, религию, политические убеждения, национальное или социальное происхождение), а далее указывают на «любые иные признаки», «иные убеждения», «иное положение», «другие обстоятельства». Представляется, что только такой подход способен гарантировать равенство прав и свобод человека и гражданина в зависимости от любых обстоятельств.

УК и КоАП содержат исчерпывающий перечень признаков, по которым ущемление равенства прав и свобод человека и гражданина образует состав преступления. УК к таковым относит пол, расу, национальность, язык, происхождение, имущественное и должностное положение, место жительства, отношение к религии, убеждения, принадлежность к общественным объединениям или каким-либо социальным группам (ст. 136), предпенсионный возраст (ст. 144<sup>1</sup>), беременность женщины или наличие у нее детей в возрасте до трех лет (ст. 145). В КоАП перечень дискриминационных признаков шире, помимо указанных в УК, к ним также относятся: цвет кожи, семейное положение, социальное положение, возраст, непринадлежность к общественным объединениям.

Согласимся с мнением ученых, по мнению которых «ошибочно дифференцировать дискриминационные признаки по степени их значимости, полагая, что только некоторые из них способны придавать общественную опасность данному преступлению. Если следовать предложенной логике, то вряд ли можно найти убедительный ответ на вопрос, почему дискриминация по цвету кожи должна влечь административную (ст. 5.62 КоАП), а по национальному признаку — уголовную ответственность (ст. 136 УК)» [1, с. 168–174].

Распространенность деяний в сфере трудовых отношений повлекло за собой регламентацию нормы об административной ответственности за распространение информации о свободных рабочих местах или вакантных должностях, содержащих ограничения дискриминационного характера (ст. 13.11.1 КоАП). Субъектами являются граждане, должностные лица и юридические лица. На виновных налагается административный штраф в размере от 500 до 1 000 руб., от 3 000 до 5 000 руб., от 10 000 до 50 000 руб. соответственно.

Основное различие норм об административной и уголовной ответственности за дискриминацию заключается в субъекте, допускающем нарушение прав и свобод человека и гражданина по указанным признакам.

Уголовная ответственность предусмотрена для лиц, использующих свое служебное положение (должностное лицо или лицо, выполняющее управленческие функции в коммерческой или иной организации, а также в некоммерческой организации, не являющейся государственным органом, органом местного самоуправления, государственным или муниципальным учреждением), тогда как нормы об административном правонарушении в качестве субъектов называют граждан и юридических лиц.

Нормы о правовой ответственности за дискриминацию слабо реализуются на практике. По данным судебной статистики, в 2018 г. были осуждены 2 лица, признанных виновными в совершении преступления, предусмотренного ст. 145 УК; по ст. 136 и 141<sup>1</sup> УК — 0; в 2019, 2020 гг. и первом полугодии 2021 г. анализируемые нормы показывают нулевую статистику осужденных. Административному наказанию по ст. 5.62 КоАП в 2018 г. подвергнуто 26 лиц (из них 16 юридических лиц, 3 должностных лиц, 1 лицо, осуществляющее предпринимательскую деятельность без образования юридического лица, 6 иных физических лиц), в 2019 г. — 24 (из них 15 юридических лиц, 1 должностное лицо, 8 иных физических лиц), в 2020 г. — 5 (из них 4 юридических лица, 1 гражданин), в первом полугодии 2021 г. — 7 (из них 2 юридических лица, 1 должностное лицо, 4 иных физических лица [2]. Представляется, что это обусловлено сложностью доказывания факта нарушения прав и свобод человека и гражданина именно по дискриминационным признакам. Так, при увольнении или отказе от приема на работу работнику или соискателю соответствующей должности не озвучиваются истинные причины принятия решения.

Анализ представленных данных судебной статистики показывает, что к административной ответственности чаще всего привлекаются юридические лица [3, с. 81–87], что свидетельствует о дискриминационных деяниях в первую очередь в рамках трудовых отношений. Данные обстоятельства и степень общественной опасности дискриминационных проявлений позволяют ставить вопрос о необходимости регламентации корпоративной уголовной ответственности [4, с. 884–897] и разработки в организациях комплаенс-программ, предусматривающих механизм внутреннего контроля системы политик/процедур/мер по выявлению и предупреждению дискриминационных нарушений.

Составы дискриминационных правонарушений/преступлений — формальные, наказуемы любые нарушения прав, свобод и законных интересов человека и гражданина, независимо от наступления общественно опасных последствий. Конструируя данные составы преступлений как формальные, законодатель тем самым показывает важность охраняемого объекта.

Субъективная сторона характеризуется только прямым умыслом.

Мотив квалифицирующего значения не имеет. Это может быть как недоброжелательное, нетерпимое отношение к человеку по указанным в законе признакам, так и стремление подчеркнуть преимущество, исключительность человека по тем или иным признакам в сравнении его с людьми, такими признаками не обладающими (например, стремление принимать на работу лишь мужчин, отказывая в приеме на работу женщинам, обладающим сходными показателями образования, опыта и способностей).

Сказанное позволяет прийти к следующим выводам:

1. Перечень дискриминационных признаков в нормах об уголовной и административной ответственности за совершение соответствующих деяний, влекущих за собой нарушение прав и свобод человека и гражданина, должен быть открытым.

2. Дискриминация, допущенная лицом, использующим свое служебное положение, вне зависимости от признаков, по которым произошло нарушение прав и свобод человека и гражданина, обладает повышенной степенью общественной опасности и должна влечь за собой уголовную ответственность. Это объясняется тем обстоятельством, что все индивиды различаются, например, по профессиональной деятельности, по служебному положению и т. д. То, что для всех граждан является долгом, для определенных категорий работников является профессиональной или служебной обязанностью. В связи с этим при нарушении этих норм специальные субъекты должны наказываться строже. Как правильно заметил М. И. Ковалёв, лишь должностное положение субъекта может сделать его неравным по сравнению с обыкновенным человеком, да и то в сторону усиления ответственности первого по сравнению со вторым [5, с. 35].

3. Следует обратить внимание на такую меру, направленную на предотвращение нарушения прав и свобод человека и гражданина, как разработка в организациях комплаенс-программ, предусматривающих механизм внутреннего контроля системы политик/процедур/мер по выявлению и предупреждению дискриминационных нарушений.

4. Открытым остается вопрос об установлении корпоративной уголовной ответственности в целом и за дискриминацию в частности. Данный вопрос требует дополнительного, более углубленного рассмотрения.

---

1. Новиков В. А. Дискриминация: преступление и административное правонарушение // Актуальные проблемы российского права. 2017. № 3 (76). С. 168–174. [Вернуться к статье](#)

2. Отчет о числе осужденных по всем составам преступлений Уголовного кодекса Российской Федерации и иных лиц, в отношении которых вынесены судебные акты по уголовным делам за 12 месяцев 2018–2020 гг., 1 полугодие 2021 г. Форма

№ 10-а; Отчет о работе судов общей юрисдикции по рассмотрению дел об административных правонарушениях за 12 месяцев 2018-2020 гг., первое полугодие 2021 г. Форма № 1-АП [Электронный ресурс] // Судебный департамент при Верхов. Суде Рос. Федерации : [сайт]. URL: <http://www.cdep.ru/index.php?id=79> (дата обращения: 24.01.2022). [Перейти к источнику](#) [Вернуться к статье](#)

3. Антонова Е. Ю. Административная ответственность юридических лиц — «испытательный полигон» для корпоративной (коллективной) уголовной ответственности // Законодательство. 2011. № 5. С. 81–87. [Вернуться к статье](#)

4. Антонова Е. Ю. Теоретическая модель корпоративной (коллективной) уголовной ответственности // Lex russica (Русский закон). 2013. Т. 95. № 8. С. 884–897. [Вернуться к статье](#)

5. Ковалёв М. И. Советское уголовное право : курс лекций. Вып. 1. Введение в уголовное право. Свердловск, 1971. 146 с. [Вернуться к статье](#)